

¿Asalariado o autónomo? Sobre el impacto de las políticas económicas y de empleo en la vida laboral de los trabajadores de edad madura

Eduardo Rojo Torrecilla¹.

1. Introducción.

¿Es España, es la Unión Europea, un país, un territorio, para trabajadores maduros o de edad avanzada? Desde luego, al menos para España, las noticias que leemos últimamente en los medios de comunicación, que no son sino la síntesis de acuerdos alcanzados en grandes empresas, no invitan demasiado al optimismo, al menos para los de mayor edad, que son los primeros a los que se les ofrece la salida voluntaria (“desvinculación voluntaria de la empresa”), eso sí con unas condiciones económicas atractivas y que nos hacen pensar sobre cuál es valor de trabajo para la empresas y cuáles son las condiciones laborales cuando tantos trabajadores se adhieren voluntariamente a los planes de bajas incentivadas.

Esta breve reflexión introductoria de alcance general, realizada por una persona que cumple todos los requisitos para encontrarse en tal situación... si fuera personal laboral, me sirve como entrada para preguntarnos qué debemos entender por edad madura, un eufemismo con el que se suele encubrir la llegada a los 50 años (aunque ya veremos después que la normativa española la sitúa en los 45) y el inicio de las preocupaciones de los trabajadores por la posible pérdida del empleo derivada de procesos de reestructuración o ajustes productivos de su empresa. La reflexión que debemos hacer, y que va en la misma línea que la formulada en documentos de la UE sobre la necesidad de permanencia de los trabajadores de edad en el mercado laboral, ya sea como asalariados ya como autónomos o por cuenta propia, no guarda relación sólo con el posible coste económico de la medida, sino también con lo que la misma supone de desperdicio y despilfarro, en bastantes ocasiones, de un capital humano que cada vez es más necesario para ayudar a las jóvenes generaciones a una incorporación ordenada y tutelada al mercado laboral.

Quizás algunas empresas rejuvenezcan sus plantillas, aligeren costes de personal básicamente por razón de la menor antigüedad del nuevo personal, pacten condiciones de trabajo más flexibles que las existentes con anterioridad, una forma educada de explicar que las condiciones salariales serán inferiores y que su disponibilidad será mucho mayor, y a medio plazo ello pueda repercutir, aunque tengo bastantes dudas, en su mejora y nueva creación de empleo. Pero los costes económicos para los fondos públicos, la pérdida de capital humano y el poco rendimiento obtenido en bastantes ocasiones de la formación de las personas afectadas, ¿no son motivos suficientes para hacernos pensar en la necesidad de reordenar los mecanismos jurídicos existentes y

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. Comunicación presentada a la primera ponencia “Los aspectos individuales de las actividades fronterizas, en especial el trabajo autónomo”. La presente Comunicación se inscribe en el proyecto de investigación DER2013-41638-R “El impacto de la normativa de empleo en los trabajadores de edad. Evaluación y propuestas de mejora” (Investigador principal: Ricardo Esteban Legarreta).

conseguir la permanencia en el mercado de trabajo con independencia del vínculo jurídico que la regule?

Por ello, mi parecer es que hay que buscar y poner en marcha medidas que posibiliten el mantenimiento de buena parte de estas personas en el mundo laboral, atendiendo al incremento de la expectativa media de vida. Pensemos, sólo a título de ejemplo y sin vocación de exhaustividad, en la reordenación de los tiempos de trabajo, políticas de formación dirigidas especialmente a estos colectivos, la potenciación del autoempleo mediante la concesión de incentivos para ello y la utilización a los mismos efectos de las partidas presupuestarias destinadas a protección por desempleo, o la posibilidad de compatibilizar el percibo de la pensión con una actividad profesional a tiempo parcial.

Nos hemos de preguntar cuál es el apoyo de la normativa comunitaria al trabajo autónomo y más exactamente al emprendimiento, y cómo se concreta partiendo de la base de que las competencias en materia de empleo son de los Estados miembros y la UE ejerce una tarea, ciertamente muy relevante, de coordinación. Nos hemos de preguntar, igualmente, cómo se ha desarrollado la protección al trabajo asalariado y autónomo de personas de edad madura en España, en especial a partir del acogimiento por el gobierno español de la última legislatura de las reglas generales defendidas por la UE para potenciar el emprendimiento y dar un mayor apoyo a la economía social en la que están presente formas societarias donde los trabajadores son autónomos pero participan plenamente en el proceso productivo (cooperativas de trabajo asociado).

Conviene tomar en consideración, acercándonos más a cuestiones concretas, a los factores que están, desde hace varios años, en la base del auge y desarrollo del trabajo autónomo, que fueron apuntados certeramente ya en 2010 por el Comité Económico y Social Europeo (CESE)², tales como “las estrategias de las empresas, y en particular ciertas formas de externalización del empleo; la emergencia de nuevas necesidades sociales que deben ser satisfechas, relacionadas en especial con los cambios demográficos y con el envejecimiento de la población; los cambios que afectan a la mano de obra, como el aumento del nivel de formación de las poblaciones el aumento del número de mujeres que se incorporan al mercado laboral; las necesidades de incorporación al empleo de categorías vulnerables excluidas del mercado de trabajo; para estas poblaciones, el trabajo autónomo puede constituir, en determinados casos, una alternativa al desempleo; el deseo de determinados trabajadores de articular mejor su vida profesional y su vida privada; el crecimiento de los servicios y las oportunidades nuevas que brindan las tecnologías de la información y de la comunicación”.

Por otra parte, el crecimiento del empleo autónomo ha ido de la mano con la preocupación, también manifestada en sede comunitaria, por el crecimiento de los “falsos trabajadores autónomos”, y nuevamente fue el CES que alertó sobre esta situación, exponiendo con acierto que “Es indudable que existen trabajadores que, siendo autónomos desde un punto de vista formal (especialmente respecto de la

² “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente”. Aprobado en la 462ª sesión plenaria, celebrada los días 28 y 29 de abril de 2010.

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.018.01.0044.01.SPA&toc=OJ:C:2011:018:TOC (última consulta: 10 de abril de 2016).

denominación que las partes atribuyen a sus relaciones), desempeñan su actividad en las mismas condiciones que los asalariados. Estas situaciones se corresponden a menudo con supuestos en los que un empresario recurre a la calificación de trabajo autónomo para eludir la aplicación del Derecho laboral o de la seguridad social. En realidad, en numerosos casos, la conversión en trabajador autónomo económicamente dependiente no es, en sentido estricto, una opción voluntaria sino forzada por causas ajenas, como una externalización productiva o la reconversión de una empresa con la consiguiente extinción de los contratos laborales....”³.

De ahí que la presente Comunicación plantee unas breves reflexiones sobre las medidas tendentes a potenciar que los trabajadores de mayor edad se mantengan, como asalariados o autónomos, en el mercado laboral, y el carácter voluntario u obligado de la elección⁴; es decir, qué incentivos hay, en términos estrictamente económicos como más concretamente jurídico-laborales, para que una persona de edad madura se decida, voluntariamente, por una opción u otra, y eso siempre asumiendo que el trabajo autónomo se construye conceptualmente a partir de su oposición a la noción de trabajador asalariado.

Por todo ello, la Comunicación se adscribe a la primera ponencia, en la que el profesor Pedro Gómez Caballero destaca que “Es objeto de atención si esta elección es voluntaria o forzada por la realidad económica, partiendo de que en la Ponencia se pone de manifiesto que “...también incluirse entre los factores que influyen en el desarrollo del trabajo autónomo el fomento de la actividad emprendedora. Ante la abrumadora situación de desempleo los poderes públicos, tanto a nivel comunitario como nacional, han tratado de potenciar el trabajo autónomo como alternativa al desempleo, favoreciendo el autoempleo y el emprendimiento mediante el establecimiento de un amplio abanico de medidas de apoyo (incentivos económicos directos, incentivos

³ Para el CES es fundamental “intensificar la lucha contra el fenómeno de los falsos autónomos, mediante mecanismos que permitan mejorar el registro y la comprobación de su posición efectiva en el mercado de trabajo. La dependencia económica del contratista (generalmente, el anterior empleador) indica que sigue existiendo una relación laboral”, constatando que “Parte de los autónomos constituyen ahora lo que se denomina la «capa flexible» de la mano de obra, que se caracteriza por unas relaciones de trabajo poco estables, que pueden romperse fácilmente en caso de recesión económica y restablecerse en cuanto las perspectivas de crecimiento vuelven a ser más positivas”. Vid. Dictamen “Uso abusivo del estatuto de trabajador autónomo”. Aprobado en la 488ª sesión plenaria, celebrada los días 20 y 21 de marzo de 2013. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2013.161.01.0014.01.SPA&toc=OJ:C:2013:161:TOC (última consulta: 10 de abril de 2013)

⁴ En efecto, hay que plantearse si el transito del trabajo por cuenta ajena al autónomo se produce como consecuencia de la crisis económica e influyen en algunas ocasiones acuerdos convencionales. Un ejemplo sería el del Expediente de Regulación de Empleo de Bimbo en 2011 (“Trabajo aprueba el ERE del área comercial de Bimbo, que convertirá a 360 trabajadores en autónomos” <http://www.europapress.es/economia/noticia-economia-empresas-trabajo-aprueba-ere-area-comercial-bimbo-convertira-360-trabajadores-autonomos-20110831182320.html>, última consulta: 12 de abril de 2016), y otros muchos menos conocidos serían las extinciones individuales pactadas (vía despido objetivo sin demanda posterior ante los juzgados de lo social), que al cabo de poco tiempo llevarán a que el anterior trabajador asalariado pase a ser autónomo, y en muchas ocasiones, de manera formal o no, autónomo económicamente dependiente.

fiscales, bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social, etc...) que faciliten la obtención de un trabajo”⁵.

2. Sobre los conceptos de trabajador autónomo y de edad madura.

Partimos del conocimiento pleno de aquello que la normativa laboral española conceptúa como trabajador por cuenta ajena y que delimita qué deba entenderse por trabajador por cuenta propia, si bien será necesario efectuar algunas consideraciones concretas sobre los trabajadores autónomos económicamente dependientes cuando aborde la posibilidad abierta por la Ley 31/2015 de 9 de septiembre (BOE 10 de septiembre), por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social (en adelante, Ley 31/2015 de 9 de septiembre), de su conversión, temporal, en empleador y sin perder la condición de TRADE. Nuestro interés se centra en el concepto de trabajadores de edad madura, y es necesario indicar de entrada que es difícilmente determinable sólo desde una perspectiva jurídica laboral, ya que influyen otros muchos factores, entre ellos el proceso de mejora de las condiciones de vida y la progresiva ampliación de la edad de vida y envejecimiento de la población, combinado con un acceso más tardío que en etapas históricas anteriores de los jóvenes (concepto de joven que se ha ampliado en España en términos legales hasta los 30 años, inclusive, para medidas de fomento de empleo, ya sea asalariado o autónomo).

Se ha puesto de manifiesto en estudios doctrinales la “pluralidad terminológica”, al referirse al trabajo autónomo según diversas circunstancias, refiriéndose al “trabajo por cuenta propia”, “trabajo independiente” y “trabajo no asalariado”, pero todos ellos con una nota común que sería “la ausencia de un tercero con facultad de dirigir la actividad laboral del empleador”⁶.

Para la OIT según el catálogo internacional de clasificaciones económicas (CISE)⁷ interesa destacar que el concepto de empleo independiente (en el que se incluyen todos aquellos que no son asalariados por cuenta ajena”) es definido como “aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. En este contexto, la «empresa» se define de manera suficientemente amplia como para incluir las operaciones de una sola persona”. Obviamente, aquel concepto va estrechamente vinculado con el trabajador por cuenta propia, que se define como “aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios... tienen el tipo de

⁵ “Los aspectos individuales de las actividades fronterizas: en particular el trabajo autónomo”. http://www.aedtss.com/images/Tercera_ponencia.pdf (última consulta: 13 de abril de 2016).

⁶ Ledesma Céspedes, Carlos. Estudio regional sobre trabajo autónomo y economía informal. OIT, Lima, 2013. http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/forlac/estudios/trab_autonomo_e_i_cledesma.pdf (última consulta: 11 de abril de 2016).

⁷ <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icses.html> (última consulta: 14 de abril de 2016).

empleo definido como «empleo independiente»... y no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia ... Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado «empleados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua...”.

Vinculemos a continuación la relación jurídica, asalariada o autónoma, con la edad de la persona trabajadora. Para la OIT, en su Recomendación sobre los trabajadores de edad, se deja a los Estados miembros su concreción y sólo se indica que debe aplicarse a quienes, “por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación”, de tal manera que cada país “podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales”⁸.

En nuestra explicación partiremos de la edad referenciada en la normativa de política de empleo, es decir los mayores de 45 años. Repárese en lo que dispone el RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (en adelante, RDLeg. 3/2015 de 23 de octubre), uno de cuyos objetivos citados en el art. 2 es asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, entre los que se cita concretamente a los trabajadores mayores de dicha edad, y para los que son válidas tanto las medidas de potenciación del trabajo asalariado como del autónomo, ya que otro de los objetivos de la LE es el fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, de tal manera que se debe “mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial”.

La estrecha relación entre las políticas de empleo de la UE y las españolas y utilizo el plural por englobar tanto la puesta en marcha por la Administración estatal como aquellas adoptadas por las Comunidades Autónomas por disponer de competencias en materia de empleo, se pone de manifiesto en el art. 30 de la LE, que insiste en la puesta en marcha de programas específicos de empleo para mayores de 45 años, “de acuerdo con ... los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea”. Por fin, entre los principios generales de las políticas activas de empleo, el art. 37.1 incluye expresamente el fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, “especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo...”.

Igualmente, tampoco podemos olvidar el art. 17 del RDLeg. 3/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, que en su apartado 3 faculta al gobierno, para otorgar “subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo”, entre los que ya hemos visto que la LE incluye a los mayores de 45 años.

⁸ La OIT utiliza el concepto de trabajadores edad avanzada (55 a 64 años), y el término también ha sido utilizado por la doctrina laboralista española. Vid Sánchez-Urán, Y., “Trabajadores de edad avanzada: empleo y protección social”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 33, 2000, págs. 215

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/estudio9.pdf
(última consulta: 10 de abril de 2016).

3. Algunas reflexiones teóricas y conceptuales del porqué del emprendimiento, voluntario o forzado, de las personas de edad madura (que en la gran mayoría de las ocasiones han sido antes trabajadores por cuenta ajena).

Desde el plano teórico es importante acudir a las aportaciones de los profesores Tomás Arrieta y Pilar Quevedo en su artículo recientemente publicado “El emprendimiento después de los 50 años: una revisión teórica y algunas propuestas de gestión”⁹. Para nuestro grupo de edad objeto de la comunicación, los datos de la población de 45 a 64 años de 2012 y las previsiones de 2020 muestran un claro incremento del segundo, con su impacto sobre las políticas de empleo y Seguridad Social. En efecto, de los actuales 11.936.500 se pasaría a los 13.325.300, es decir un incremento absoluto de 1.388.800 personas y porcentual del 11,63 %. La mayor esperanza de vida y los cambios acaecidos en el mercado de trabajo (con desvalorización de las personas mayores, aunque este asunto se está intentando reconducir), con su impacto negativo en la salida del mercado de trabajo de las personas de edad avanzada como asalariados (véanse los procedimientos de despidos colectivos, en los que lo primero que se suele plantear es la reducción a partir de la edad de 55 o más años) es lo que ha llevado según los autores, con parecer acertado según mi opinión, a que “en muchas ocasiones el autoempleo surge como la única vía de escape para mantenerse activo más allá de los 50 años”.

Los autores analizan y sintetizan las diferentes aportaciones teóricas desde diferentes áreas de conocimiento “acerca del emprendimiento de los trabajadores mayores de 50 años), y exponen cuales son los motivos que los llevan a emprender, entre los que destacan, como factores que lo impulsan, “las propias características psicológicas del individuo y su entorno en el que se desenvuelve, así como las circunstancias personales que enfrenta en términos de capacitación, disponibilidad de recursos y antecedentes familiares”. También influye en este punto la situación del mercado de trabajo sobre el coste de oportunidad que puede tener para la persona mayor de 50 años la decisión de autoemprender, ya que “en un ambiente de alto empleo el coste de oportunidad de convertirse en autoempleado aumenta debido a que se pueden estar obteniendo ofertas de trabajo interesantes”, asalariadas, añado yo ahora para mejor comprensión.

Sobre la razón de la elección del trabajo autónomo frente al trabajo asalariado por personas mayores de 50 años, se pone de manifiesto, y no es ninguna sorpresa a mi parecer, que “la autonomía, la independencia y los horarios flexibles tienen un efecto muy positivo en el autoempleo”, aun cuando los resultados de diversos estudios ponen de manifiesto también que “la salud y el estado civil también son muy importantes para la intención de continuar trabajando en autoempleo”.

Entre las propuestas que los autores formulan, repito que a partir del análisis previo de la literatura especializada, encontramos algunas que a mi parecer son de especial interés desde la perspectiva laboral: medidas de apoyo al emprendimiento sin discriminación por edad en la concesión de las ayudas (si bien cabría plantearse, a mi parecer, que hubiera diferencia por razón de la edad justamente para beneficiar a un colectivo que por su edad avanzada puede tener más dificultades para autoemprender); mejorar los procesos formativos y desarrollar y apoyar las redes (networking), mejorar el acceso a la financiación, evitar que las prestaciones sociales por jubilación puedan desincentivar el emprendimiento, y aproximar los derechos de los trabajadores autónomos a los de cuenta ajena, y en concreto “facilitar la transición de emprendedores de más de 50 años,

⁹ *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 119/2015, págs. 165 a 214.

con largas carreras de cotización por cuenta ajena, a un régimen de autónomos que no menoscabe sus derechos futuros, evitando de forma eficaz cualquier tipo de comportamiento oportunista”.

4. Las características de los estímulos al empleo (asalariado o autónomo) de los trabajadores de edad avanzada.¹⁰

Con respecto a las medidas o estímulos al empleo existen en España desde que se puso en marcha la Ley 51/1980, de 8 de octubre (BOE de 17 de octubre), Básica de Empleo, en 1980. Son medidas, por una parte, de fomento de empleo (subvenciones a tanto alzado, bonificaciones – más adelante también exenciones – en las cotizaciones empresariales – y más adelante también del trabajador – a la Seguridad Social (inicialmente para contratos indefinidos y a tiempo completo, si bien después se ampliaron a los contratos a tiempo parcial) para mayores de 45 años, que pueden ir acompañadas de desgravaciones fiscales por la creación de empleo.

Siguiendo al profesor Ricardo Morón Prieto analizamos como pueden caracterizarse de forma general los estímulos al empleo, y nos encontramos en primer lugar, al analizar el contenido y las acciones que uno de los datos más relevantes es la preeminencia de las bonificaciones a la Seguridad Social. Igualmente, medidas de fomento económico de contratación indefinida por vía indirecta como son la reducción en las indemnizaciones por despido declarado improcedente.

Por otra parte, son medidas de protección social, como prestaciones económicas suficientes en caso de situaciones de desempleo, y también la posibilidad de compatibilizar el percibo de tales prestaciones con la prestación de una actividad laboral (y salario proporcionalmente reducido en razón de la cuantía de la prestación). También habrá medidas que pretendan una peculiar distribución o reparto del empleo, en especial en épocas de crisis, facilitando e incentivando el abandono anticipado del mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada para que sus puestos de trabajo sean ocupados por jóvenes (ej.: reducción legal o convencional de la edad de jubilación, y medidas pactadas en ERE que incentivan la salida, como ya he indicado, de personas trabajadoras mayores de 55 años pero garantizándoles un salario semejante o cercano al que percibían mientras estaban en activo y hasta la edad de jubilación voluntaria).

Si nos fijamos ahora en los colectivos destinatarios de las medidas de fomento, se puede observar como se ha ido diversificando la franja de edad, de tal manera que hay medidas para todo el colectivo mayor de 45 años, otras medidas que se dirigen al colectivo de 55 años en adelante, y hay medidas que incentivan la contratación de mayores de 59 años, así como la permanencia en el empleo (mediante reducción o exención de pago de cuotas empresariales a la Seguridad Social y también del trabajador, para trabajadores que ya han cumplido la edad ordinaria de jubilación).

Puede comprobarse que los estímulos concretos a la contratación de los trabajadores desempleados de edad avanzada se plasmaron desde hace muchos años (en los programas anuales de fomento de empleo) en bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en contratos indefinidos, con porcentajes de reducción descendentes desde el inicio y manteniéndose inalterado a partir de dos o tres

¹⁰ Morón Prieto, R., “Los estímulos a los trabajadores de edad avanzada”, en López Cumbre, L. (Coord.), *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Editorial Aranzadi, Navarra, 2007, págs. 1531-1554.

años, con medidas específicas para contratación de personas discapacitadas mayores de dicha edad; en otras épocas (año 2002) se preveía también la contratación de mayores de 52 años perceptores de subsidios por desempleo, con compatibilidad parcial con salario y con bonificaciones en las cotizaciones a la SS; igualmente, y como ya he apuntado, el fomento de la contratación indefinida, que incluía a los mayores de 45 años entre los colectivos para los que el coste indemnizatorio por despido improcedente sería inferior. Por otra parte, se preveían medidas de estímulo para mantenimiento del empleo de trabajadores de edad bien avanzada, 60 o más años, con bonificaciones de cuotas a la SS para las empresas que los mantuvieran siempre y cuando tuvieran una determinada antigüedad (cinco o más años), y de mantenimiento de la vida laboral más allá de los 65 años, con exenciones a las cotizaciones (aplicables también, y lo destaco, para los trabajadores por cuenta propia) e incremento de sus bases reguladoras a efectos del posterior percibo de la pensión de jubilación.

Conviene ahora acercarnos a los documentos más recientes sobre política de empleo elaborados para potenciar el trabajo, asalariado o autónomo de las personas de edad madura. Me interesa destacar la Estrategia Española de activación para el empleo 2014-2016¹¹ (en adelante, EEAE) y el más reciente Plan anual de política de empleo 2015 (en adelante, PAPE 2015) en el que se recogen las diferentes medidas puesta en marcha desde la Administración estatal y desde las diversas Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de competencia. Igualmente, hay que prestar atención, y lo haré en otro epígrafe, a las normas que han introducido medidas de apoyo laborales al emprendimiento en cuanto que facilitan la contratación por cuenta ajena de los trabajadores del autónomo, permiten que el TRADE se convierta en empresario.

Con respecto a la EEAE, dos de sus principios de actuación, que afectan a los mayores de 45 años y su posible actividad como autónomos, son los que propugnan la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, “prestando especial atención a los colectivos que más la precisen”, y el fomento de la cultura emprendedora y del espíritu empresarial. Entre sus objetivos estratégicos para el período 14-16 se encuentra también el favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, entre los que incluye expresamente a los mayores de 55 años, y también impulsar el emprendimiento. Dentro del eje 5, dedicado justamente al emprendimiento, se inserta el objetivo estructural de formación y asesoramiento a emprendedores, apoyo a las iniciativas empresariales, y fomento del empleo autónomo mediante la incorporación de los desempleados al empleo autónomo y economía social.

Más información detalla se encuentra en el PAPE 2015, que a diferencia de la EEAE, o más exactamente con matización de la misma, incluye entre los colectivos para los que debe potenciarse su empleabilidad a los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración, y plantea también el impulso del emprendimiento “como parte inseparable de la activación y recuperación del empleo”, con la medidas ya indicadas más arriba. Más exactamente, el eje 5 de Emprendimiento se encuentra integrado por un total de 75 servicios y programas de los que nueve son comunes para el ámbito estatal y

¹¹ Vid un análisis detallado de la EEAE en Rojo Torrecilla, E. “Análisis de la Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016 y del Plan anual de política de empleo 2014. ¿Una nueva reforma o simple adaptación del marco normativo vigente con cambio de palabras?” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2014/09/analisis-de-la-estrategia-espanola-de.html> (última consulta: 8 de abril de 2016).

los autonómicos, y 66 son propios de las autonomías. Entre los primeros deseo destacar, por su relación con la Comunicación, los de fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo, fomento del empleo autónomo, apoyo a la creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales, y capitalización de las prestaciones por desempleo en la modalidad de pago único.

En el Anexo del PAPE se listan los servicios propios de las CC AA en el eje 5 de emprendimiento, muy semejantes a los estatales. Como aportaciones propias destaco el fondo para el fomento y promoción del empleo autónomo en Andalucía, el asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo, la contratación en todas las CC AA de agentes de empleo y desarrollo local para dinamizar el tejido productivo y la consolidación del empleo autónomo, las ayudas a la inversión en empresas de economía social en la Comunidad Valenciana, las subvenciones para financiar la asistencia técnica, fomento y difusión de la economía social y la asistencia en la creación de nuevas empresas de Navarra, las ayudas locales de promoción del empleo en el País Vasco.

5. Normas estatales de apoyo al emprendimiento.

5.1. Ley 14/2013 de 27 de septiembre (BOE de 28 de septiembre), de apoyo a los emprendedores y su internacionalización¹².

El Proyecto de Ley fue presentado el 28 de junio, habiéndose incorporado en la tramitación en el Congreso algunas modificaciones que afectaron al contenido de la norma en materia de protección social, mientras que no hubo ningún cambio al respecto sobre contenidos laborales y de protección social en la tramitación en el Senado, donde se han incorporado muy pocas enmiendas y centradas en los ámbitos mercantil y tributario. Pero no hay sólo algunos preceptos de contenido directo laboral y de protección social, sino que también hay otros que afectan de manera indirecta al mercado de trabajo y que pueden tener, en función de cómo se apliquen, incidencia directa sobre el mismo a medio plazo, aquellos que se refieren a la inmigración empresarial o de trabajadores cualificados, cambios que por cierto se operan sin mención alguna a la normativa vigente de extranjería, la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre (BOE de 12 de diciembre), de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y el RD 557/2011, de 20 de abril (BOE de 30 de abril), por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

A los efectos de mi explicación interesa destacar que la norma considera emprendedor (art. 3) a todas aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, “que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley”, y tiene por objeto (art. 1) “apoyar al emprendedor y la actividad empresarial, favorecer su desarrollo, crecimiento e internacionalización y fomentar la cultura emprendedora y un entorno favorable a la actividad económica,

¹² Buena parte de estas medidas han sido refundidas y actualizadas en la Ley 31/2015 de 9 de septiembre (BOE de 10 de septiembre), de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

tanto en los momentos iniciales a comenzar la actividad, como en su posterior desarrollo, crecimiento e internacionalización”.

Pasemos al texto articulado. El título II lleva por título “Apoyos fiscales y en materia de Seguridad Social a los emprendedores”, en el que hay tres artículos de especial interés en materia de Seguridad Social.

A) El art. 27 lleva por título “Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento”. Se trata de un precepto de indudable interés para todos los emprendedores, y que puede calificarse de medida de fomento o de incentivación para llevar a cabo la actividad por cuenta propia, más concretamente una nueva regulación de la cotización de los trabajadores incluidos en el RETA en aquellos supuestos en que se dé una situación de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o parcial superior al 50 %, medida que será incompatible con otras bonificaciones o reducciones que existan como medidas de fomento del empleo autónomo.

Para los trabajadores que se den de alta en el RETA por primera vez y con dicho motivo inicien una situación de pluriactividad a partir de la entrada en vigor de la norma “podrán elegir como base de cotización en ese momento, la comprendida entre el 50 por ciento de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros dieciocho meses, y el 75 por ciento durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial”. Igualmente, si la actividad laboral por cuenta ajena fuera a tiempo parcial con una jornada igual o superior al 50 % de la de un trabajador comparable, “se podrá elegir en el momento del alta, como base de cotización la comprendida entre el 75 por ciento de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros dieciocho meses, y el 85 por ciento durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial”.

B) El art. 28 contempla con carácter general las reducciones a la SS aplicables a los trabajadores por cuenta propia, aprovechando la oportunidad para añadir una nueva disposición adicional, trigésimo quinta bis, al texto entonces vigente de la Ley general de Seguridad Social, que complementa la trigésimo quinta. A tal efecto, se prevé que los trabajadores por cuenta propia que tengan 30 o más años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA (y que no empleen a trabajadores por cuenta ajena), puedan aplicarse reducciones sobre la cuota por contingencias comunes, “siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

b) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).

c) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b)”.

C) La norma también incluye una nueva regulación propia y específica (art. 29) en materia de reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, procediendo a modificar la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

A tal efecto, se dispone que las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que causen alta inicial en el RETA, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta, de diversas reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, “siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Lo previsto en esta letra a) no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 54 meses siguientes”.

En fin, la nueva ley también será de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el RETA cuando cumplan los requisitos regulados en este precepto.

5.2. Ley 31/2015, de 9 de septiembre (BOE de 10 de septiembre), por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

El trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) puede ser (temporalmente) empleador de un solo trabajador por cuenta ajena, en virtud de la reforma de los arts. 11 y 16 de la Ley 20/2007 de 11 de julio (BOE de 12 de julio), del Estatuto del trabajo autónomo

En efecto, el TRADE podrá ser empleador en algunas ocasiones, es decir tener trabajadores a su servicio si se cumplen los requisitos requeridos por la nueva normativa. Una posibilidad, la de conversión, siquiera sea temporal, de autónomo sin asalariados a empleador con trabajador a su cargo, que fue valorada críticamente en el

Dictamen emitido por el Consejo Económico y Social sobre el proyecto de ley por la posible desvirtuación de dicha figura¹³.

A) A tal efecto, es objeto de modificación en primer lugar el art. 11.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Es sabido que con anterioridad de los requisitos para poder ser TRADE, según lo dispuesto en el art. 11.2 de la Ley 20/2007, era “a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes”. Pues bien, la modificación operada por la Ley 31/2015, permitirá al TRADE ser empleador por un período determinado de tiempo, siempre y cuando sólo se contrate a un único trabajador en los supuestos listados en el modificado apartado 2 de dicho artículo.

La justificación del cambio normativo se explica en el preámbulo de la norma porque se pretende facilitar la conciliación de la vida profesional y laboral de este colectivo, evitando que la interrupción de su actividad por causas vinculadas a dicha conciliación (períodos de descanso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses; descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente; cuidado de un menor de siete años a su cargo, o de un familiar en situación de dependencia, o un familiar con discapacidad igual o superior al 33 %) pueda implicar la extinción del contrato.

La contratación de un trabajador por cuenta ajena convertirá, pues, al TRADE en empleador si bien única y exclusivamente durante los períodos de tiempo permitidos por la norma, disponiendo la norma con toda claridad que la contratación de un trabajador durante esos períodos implicará que el TRADE “tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, insistiendo el preámbulo en que dicho cambio de estatus jurídico es tanto para no perjudicar al cliente del TRADE como para garantizar el mantenimiento de su actividad y que se trata de una “posibilidad específica” (la de contratación de un trabajador por cuenta ajena) “para supuestos excepcionales.

Obsérvese la estrecha relación de las modificaciones introducidas en la Ley 20/2007 con la regulación de algunos supuesto que posibilitan la suspensión del contrato de trabajo (arts. 45 y 46 de la LET) y con la de las licencias y permisos (art. 37).

Los requisitos que deben cumplirse para que la contratación por cuenta ajena pueda formalizarse en tiempo y forma se listan en los nuevos párrafos del art. 11.2. En primer lugar, con carácter general se estará a lo dispuesto en la regulación del contrato de interinidad (art. 15. 1 c LET) en todo aquello que no esté previsto expresamente en el art. 11.2.

En segundo lugar, cuando se trate de la contratación por tener el TRADE un menor, dependiente o persona de discapacidad a su cargo, la jornada del contratado será “equivalente a la reducción de la actividad efectuada por el trabajador autónomo”, no pudiendo superar el 75 % de aquella que lleva a cabo un trabajador a tiempo completo

¹³ Dictamen 7/2015. Aprobado en la sesión plenaria extraordinaria celebrada el 13 de mayo de 2015. <http://www.ces.es/documents/10180/2394234/Dic072015.pdf> (última consulta: 11 de abril de 2016).

comparable en cómputo anual, para lo que habrá que estar a lo dispuesto en la regulación del contrato a tiempo parcial recogida en el art. 12 de la LET. La duración del contrato estará vinculada al mantenimiento de la situación que provocó la contratación, pero en cualquier caso con una duración máxima (la norma es muy clara al indicar que dicha duración será “en todo caso”) de doce meses.

La reforma de la Ley 20/2007 sólo permite la contratación de un único trabajador aunque concurrieran simultáneamente dos o más de los supuestos previstos (piénsese por ejemplo en el cuidado conjunto de un menor y de una persona con discapacidad), estableciendo con claridad la norma que “solamente se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena por cada menor de siete años o familiar en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33 por ciento”.

Ahora bien, la reforma normativa permite que cuando finalice la contratación por un único motivo y subsistan otros, podrá formalizarse un nuevo contrato siempre y cuando haya una *vacatio*, es decir un período de separación entre la finalización del primer contrato y la formalización del segundo, de doce meses como mínimo. Se exceptúan del cumplimiento de este plazo los contratos que se formalicen cuando la causa sea el riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Otra posibilidad que prevé la reforma normativa es que en determinados supuestos que afectan al trabajador contratado por el TRADE (“suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes”), el TRADE pueda contratar a un trabajador para sustituir al inicialmente contratado, “sin que, en ningún momento, ambos trabajadores por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado”. La contratación por cuenta ajena nunca podrá ser al mismo tiempo de dos o más trabajadores, sino que sólo podrá serlo de uno.

Al efecto de incentivar la contratación por cuenta ajena por parte del TRADE, esta se beneficiará de la bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, prevista en el art. 30 de la Ley 20/2007, artículo incorporado por la Ley 25/2015, de 28 de julio (BOE 29 de julio), de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social que lleva justamente por título “Bonificación a trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación”, cuyo apartado primero dispone los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos “tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos: a) Por cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo. b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada. c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido

igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida”.

Además, el apartado 6 dispone que “la medida prevista en este artículo será compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, conforme a la normativa vigente”. No es fácil seguir la pista de toda la normativa aplicable a los incentivos a la contratación en el caso que estoy analizando ¿no les parece?

6. Propuestas europeas de potenciación del trabajo autónomo y del emprendimiento.

6.1. Comunicación de la Comisión “Hacia una recuperación generadora de empleo”,¹⁴.

Hay dos documentos que deben merecer nuestra atención. En primer lugar, la citada Comunicación, en la que se formulan diversas propuestas de interés relacionadas con la promoción y el apoyo del trabajo por cuenta propia, las empresas sociales y las empresas de nueva creación. Para la Comisión Europea, “Los demandantes de empleo que se sientan motivados para crear y dirigir empresas pueden tropezar con obstáculos considerables, como la ausencia de competencias profesionales o empresariales y de posibilidades de tutoría y dificultades para obtener financiación. Para facilitar el trabajo por cuenta propia y la creación de nuevos empleos, son especialmente importantes el fomento del espíritu emprendedor y una mayor disponibilidad de servicios de apoyo a la creación de empresas y de microfinanciación, así como de sistemas de conversión de las prestaciones de desempleo en subvenciones para la creación de empresas”. Se pone de manifiesto que la ayuda debe estar orientada “a los grupos con mayor potencial (como los trabajadores desempleados con capacidades profesionales, las mujeres o los jóvenes) y debe basarse en una estrecha cooperación entre los servicios de empleo, los servicios de apoyo a las empresas y los proveedores de financiación. Los agentes de la economía social y las empresas sociales son importantes motores de creación de empleo inclusivo y de innovación social y requieren un apoyo específico, que puede darse a través de la contratación pública y el acceso a la financiación”.

Por otra parte, se propugna transformar el trabajo informal o no declarado en empleo regular, y se formulan duras críticas al primero, no sólo por su carácter ilegal, sino también porque “tiene graves consecuencias presupuestarias, puesto que supone una pérdida de ingresos fiscales y de seguridad social. Tiene, asimismo, un impacto negativo en la productividad, los estándares laborales, el desarrollo de capacidades y el aprendizaje permanente”.

6.2. Comunicación de la Comisión “Plan de acción sobre emprendimiento 2020 Relanzar el espíritu emprendedor en Europa.”¹⁵

La Comisión apuesta por reforzar varios pilares para lograr tal potenciación, de los que destaco los siguientes. “Educar y formar en materia de emprendimiento para promover

¹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:ES:PDF> (última consulta: 7 de abril de 2016).

¹⁵ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/ES/1-2012-795-ES-F1-1.Pdf> (última consulta: 7 de abril de 2016).

el crecimiento y la creación de empresas; Crear un entorno en el que los emprendedores puedan desarrollarse y crecer; Establecer modelos y llegar a grupos específicos; nuevas percepciones: los emprendedores como modelo (con referencia específica a “Nuevos horizontes: llegar a las mujeres, los mayores, los inmigrantes, los desempleados y los jóvenes”).

Justamente, con referencia a las personas mayores se pone de manifiesto en primer lugar que son un recurso valioso para el emprendimiento, en cuanto que “Entre 1990 y 2010, el porcentaje de ciudadanos mayores de cincuenta años aumentó en Europa del 32,1 % al 36,5 %, y se prevé que la mediana de edad de la población europea aumente en los próximos decenios. Un grupo de edad cada vez más amplio compuesto por personas adultas con una buena formación y mucha experiencia se jubila cada año y la sociedad, hasta la fecha, no ha sido innovadora a la hora de ocuparlas y aprovechar sus conocimientos y aptitudes”.

Se apuesta por la Comisión por “Implicarlas tanto en la creación de empresas como en el apoyo a emprendedores nuevos o existentes aumentaría al máximo la riqueza de conocimientos de que disponen, que puede perderse en el momento de su jubilación, fomentaría el aprendizaje entre generaciones y garantizaría la transferencia de conocimientos. En la medida en que las personas viven más tiempo y con mejor salud, los modelos tradicionales y las opciones de jubilación están empezando a cambiar. Las personas mayores que deseen crear una empresa por primera vez deben poder aprovecharse de toda la gama de servicios de apoyo existentes”.

Para lograr tales objetivos se dispone que la Comisión fomentará el intercambio de las mejores prácticas para ayudar a los ejecutivos y emprendedores mayores a tutelar a nuevos emprendedores y apoyará el tutelaje mutuo e intergeneracional entre emprendedores para intercambiar aptitudes de vital importancia, como la alfabetización en TIC y la experiencia de las personas mayores. Al mismo tiempo, se invita a los Estados miembros a que “acojan a emprendedores mayores interesados en transferir conocimientos a los nuevos, y reúnan a aquellos con emprendedores sin experiencia a fin de crear equipos con aptitudes más amplias”.

En relación con este Plan el CESE emitió un Dictamen, aprobado en su 103ª sesión plenaria celebrada del 7 al 9 de octubre de 2013, en el que planteó la promoción del fomento del emprendimiento “entre grupos específicos”, en los que se incluirían los mayores, y siempre teniendo en cuenta “los desafíos específicos que afrontan”. En efecto, el CESE valora positivamente el hecho de que el Plan de Acción aborde el papel de las personas mayores como un recurso valioso para el emprendimiento en la UE y, como tal, permita posibles sinergias con las políticas sociales destinadas a incrementar la actividad económica entre la generación de mayores de cincuenta años; subraya que, dada su larga experiencia laboral, los trabajadores de más edad son una rica fuente de conocimiento y pueden ser cruciales para ayudar a una nueva generación de emprendedores a establecer o consolidar empresas”¹⁶.

7. Para concluir. Una breve anotación final.

¹⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013AE0941&from=ES> (última consulta: 11 de abril de 2016).

Concluyo esta comunicación en la que he tratado de reflexionar sobre los retos de los trabajadores de edad madura y su mantenimiento o incorporación al mercado de trabajo ya sea como trabajador asalariado o como autónomo por cuenta propia, y me permito hacerlo con una frase que refleja la conveniencia del proceso de aprendizaje permanente y del deseo de autoemprender aunque no sea con fines lucrativos. Me refiero a mi propia persona y la manifestación formulada en la primera entrada de mi blog el 28 de agosto de 2007, con motivo de su puesta en marcha: “El reto para una persona de 54 años es apasionante, y lo acojo con mucho ánimo. Los estudios demográficos nos indican que la expectativa media de vida de los hombres en España es de 77 años, o seas que todavía tengo muchos años, si Dios quiere, para seguir aprendiendo e intentar transmitir esos conocimientos a los más jóvenes, a la par que aprender de ellos. Porque, ¿quién se creen que me han animado a poner en marcha este blog? Pues obviamente los jóvenes.”¹⁷

¹⁷ <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2007/08/ahora-ya-vamos-en-serio.html> (última consulta: 10 de abril de 2016).